

# La reducción de la jornada laboral como medida contra el desempleo

**SERGIO JULIO SANTANO**  
**RELACIONES LABORALES**  
**Curso: 2015/2016**

**Profesor: Arcadi Oliveres i Boadella**



El eterno debate de “trabajar menos para trabajar todos” frente a “ganar menos para trabajar todos”

# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>5</b>
<b>2. HISTORIA</b>	<b>7</b>
<b>1. HISTORIA Y EVOLUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN EUROPA s. XIX y XX.</b>	<b>7</b>
<b>1. Jornada de trabajo en Inglaterra</b>	<b>8</b>
<b>2. Jornada de trabajo en Estados Unidos</b>	<b>9</b>
<b>3. Jornada de trabajo en Francia</b>	<b>10</b>
<b>4. La jornada de trabajo en Australia y America latina</b>	<b>11</b>
<b>2. HISTORIA DE LA JORNADA LABORAL EN ESPAÑA s.XIX y XX.</b>	<b>12</b>
<b>3. MOTIVOS PARA REDUCIR LA JORNADA LABORAL</b>	<b>15</b>
<b>4. PAISES DONDE SE HA PUESTO A PRUEBA LA REDUCCIÓN DE JORNADA Y RESULTADOS</b>	<b>18</b>
<b>5. EMPRESAS Y EMPRESARIOS QUE HAN DECIDIDO REDUCIR LA JORNADA LABORAL Y SUS RESULTADOS</b>	<b>21</b>
<b>6. COMUNIDADES AUTONOMAS QUE HAN ESTABLECIDO ACUERDOS PARA LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL</b>	<b>23</b>
<b>1. Catalunya</b>	<b>23</b>
<b>2. Andalucía</b>	<b>24</b>
<b>3. Castilla y león</b>	<b>25</b>
<b>4. Aragón</b>	<b>25</b>
<b>5. Navarra</b>	<b>26</b>
<b>7. JORNADA LABORAL Y DESEMPLEO</b>	<b>27</b>
<b>8. JORNADA LABORAL, PRODUCTIVIDAD Y ESPERANZA DE VIDA</b>	<b>30</b>
<b>9. JORNADA LABORAL Y PROGRESO TECNOLÓGICO</b>	<b>36</b>
<b>10. FACTORES POSITIVOS DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA</b>	<b>40</b>

<b>11. FACTORES NEGATIVOS DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA</b>	<b>46</b>
<b>12. VIABILIDAD EN ESPAÑA Y CONCLUSIONES</b>	<b>48</b>
<b>13. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>52</b>

## **1. INTRODUCCIÓN**

El problema general que interfiere con mayor gravedad en la sociedad es la falta de empleo. La mayoría de ciudadanos satisfacen sus necesidades y viven gracias a los ingresos que les proporciona el trabajo remunerado, las pensiones o los subsidios creados previamente por una cotización durante su vida laboral. Por ello la mayoría de la población prefieren gobiernos que encaminen sus políticas a la creación de puestos de trabajo.

Nuestro trabajo esta encaminado a demostrar que se puede crear empleo mediante una medida flexibilizadora. Esta es la reducción de horas de trabajo para repartir el empleo entre todos. Esta medida hará que se creen más puestos de trabajo, puesto que las horas que no realizan los trabajadores que las ejecutaban, ahora se llevarán a cabo por otros nuevos trabajadores.

Para ello el trabajo se iniciará con una síntesis de la historia de la jornada laboral, en cuya parte indagaremos sobre la evolución que han sufrido los empleos, la longevidad de la jornada y las reivindicaciones que han llevado a cabo los trabajadores. Dividiremos este punto en dos, en historia y evolución de la jornada laboral en Europa, y seguidamente la explicaremos sobre España.

Una vez explorado este ámbito expondremos los motivos por los cuales entendemos que es beneficioso reducir la jornada laboral. Una vez expuesto los motivos veremos que países tienen la jornada laboral más reducida, ya que posteriormente compararemos los índices de productividad de España con los países que tienen una jornada laboral reducida y su índice de desempleo. Entendemos que también es necesario hacer un trabajo de campo, en el cual hemos hecho un pequeño análisis de empresas que han reducido la jornada laboral y las consecuencias que estas han tenido.

Por extraño que nos pueda parecer y todo llevar a cabo en España una jornada laboral de media de 1700 horas, hay comunidades autónomas, que a lo largo de los años, han fomentado medidas para flexibilizar la jornada laboral y reducirla. Como hemos mencionado anteriormente, hemos dedicado un apartado a la relación entre la jornada laboral y el desempleo, puesto que creemos que si el eje fundamental del trabajo es reducir el desempleo mediante la reducción de jornada.

Además hemos creído importante hacer el análisis de dos conceptos, el primero de ellos es la relación entre la jornada laboral y la esperanza de vida, puesto que entendemos que el trabajo disminuye la esperanza de vida. En segundo lugar analizaremos la jornada laboral y el progreso tecnológico, veremos como la tecnología ha influido en nuestra manera de trabajar, averiguaremos si trabajamos más o menos, o por lo contrario la jornada laboral se ha mantenido.

Puesto que defendemos la reducción de horas de trabajo como medida contra el desempleo hemos concretado en un apartado los factores positivos de la reducción de la jornada, por el lado contrario, también, siendo críticos, hemos mostrado los factores negativos que tendría reducir la jornada laboral, puesto que no influiría a todo el mundo por igual.

Finalmente el trabajo finalizará con las conclusiones y la viabilidad que tendría la implantación de la reducción de la jornada laboral como medida contra el desempleo.

## **2. HISTORIA**

### **1. HISTORIA Y EVOLUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN EUROPA s. XIX y XX.**

Para hablar de la jornada laboral es imprescindible mencionar el movimiento obrero y su evolución durante el siglo XIX. El desarrollo de la industrialización en la primera mitad del siglo XIX tuvo grandes consecuencias en las condiciones de vida de los trabajadores, siendo acosados por el hambre y las epidemias. El proletariado se convirtió en la masa social más grande de Europa y la vida miserable que llevaban era más agravada por el peligro de la desocupación. Las calles se poblaban de un gran conjunto de trabajadores en busca de ocupación para subsistir y mejorar su vida cotidiana. Con el paso del tiempo y la dificultad de tener un progreso económico en el núcleo de su vida se apercibieron de que la solución no pasaba por métodos individuales sin que dicha solución debía ser colectiva y empezar actuar de manera solidaria entre ellos.

Durante la primera mitad del siglo XIX, los trabajadores pertenecientes a Gran Bretaña y Francia (en la gran mayoría) y en menor medida también los de otros países europeos desarrollaron una gran actividad organizativa. Desarrollaron la creación de sindicatos y cooperativas como un método de resistencia organizada que hacía frente a la explotación que sufrían. Esta nueva forma de organización opusieron una fuerte lucha contra el liberalismo individualista de la burguesía basada en la cooperación y beneficio colectivo. Los métodos de lucha que ejercían eran la agitación callejera, la publicación de periódicos, escritos, panfletos y motines. Entre los métodos obreros se encontró de manera novedosa la huelga como medio de presión directa para disminuir la ganancia de los empresarios y esto dió paso a que los sindicatos pudiesen discutir con más poder.

En lo que respecta al número de horas de trabajo a lo largo del S. XIX en Europa fue muy variado, y cambiaba en función de la actividad que se desarrollaba y del

sector. Con el paso del tiempo a lo largo del siglo XIX fue reduciéndose. El problema no era tan solo la gran cantidad de horas de trabajo, sino que además el descanso entre jornadas y de días completos era mínimo. Hacia 1870 los obreros ingleses trabajaban una media de doce horas diarias. No fue hasta bien entrado el siglo XX que la jornada se empezó a reducir hacía las diez horas o menos. En algunos países de Europa se tardaron décadas en conseguirlo.

### **La jornada de trabajo en Inglaterra**

A finales del siglo XVIII los trabajadores ingleses se comenzaron a organizar en clubes y asociaciones que harían fuerza en la lucha contra los sectores más radicales de la burguesía. Sus principales demandas las hacían en el parlamento para que se pudiese exigir garantías democráticas. Este conjunto de demandas en algunos sectores logró que se sancionara una reforma electoral, la conocida como ley fabril. La ley fabril se aprobó en 1833 en la Cámara de los Comunes inglesas. Esta ley prohibió utilizar niños menores de 9 años para el trabajo asalariado y fijaron la jornada laboral de 8 horas para los niños con edades comprendidas entre los 9 y los 13 años, y la jornada laboral de 12 horas para aquellos entre los 13 y los 16 años de edad. Era la primera vez que un movimiento de trabajadores planteaba demandas propias y reclamaba ante una institución como el parlamento.

Todo y que esta fue una de las primeras reformas laborales que se hicieron en el seno de aquella cámara y no se consiguió hasta 1833, ya se había empezado a difundir la idea de calidad del trabajo anteriormente por Robert Owen en 1810. Este empresario y socialista utópico británico difundió la idea de sobre la calidad del trabajo que debe tener un obrero y la estrecha relación con la calidad de vida del mismo. Owen en el año 1817 manifestó la idea de la jornada laboral de ocho horas. Junto a esta idea iba de la mano el lema de: “ocho horas de trabajo, ocho horas de recreación, ocho horas de descanso”. Fue posteriormente cuando en 1838



los artistas postularon la idea en el parlamento ingles sobre la reducción y limitación de jornada.

### **Evolución de las horas de trabajo:**

Año	Población	Población ocupada	Horas trabajador año	Horas trabajador semana <sup>9</sup>	Horas trabajador día <sup>10</sup>	Productividad hora de trabajo (dólares 1990)	PIB per cápita (dólares 1990)
1785	12.681.000	4.915.000	3.000	62	11	1,29	1.505
1820	19.832.000	6.884.000	3.000	62	11	1,69	1.756
1870	29.312.000	12.285.000	2.984	61	10,9	2,64	3.297
1913	42.622.000	18.566.000	2.624	53	10	4,40	5.032
1950	50.363.000	22.400.000	1.958	40	8	7,86	6.847
2000	58.670.000	27.200.000	1.489	30	6	28,71	19.817

Fuente: *The World Economy. A Millennial Perspective*, OCDe, París,

### **La jornada de trabajo en Estados unidos**

En Estados Unidos durante el siglo XVIII la jornada laboral estaba fijada entre 14 y 18 horas diarias con salarios míseros y en pésimas condiciones de higiene. No había tiempo de descanso y menos aún para conciliar la vida familiar y laboral. El conjunto de condiciones precarias y el poco tiempo que tenían para el ocio y el descanso provoco que en Filadelfia, los carpinteros se declarasen en huelga en 1791 por la jornada de diez horas.

Desde 1829 se había formado un movimiento para solicitar a la legislatura de Nueva York la jornada de ocho horas estas múltiples revoluciones sociales provocaron que haya hacia 1830 la reducción de la jornada laboral se convirtiera en una demanda generalizada por los trabajadores. Todo esto provocó que en agosto de 1866 el Congreso Obrero General, en Baltimore, declarará la promulgación de una ley fijando en ocho horas para todos los Estados Unidos la jornada normal de trabajo.

Esta resolución despertó el interés de las organizaciones, que veían la posibilidad de obtener mayor cantidad de puestos de trabajo con la jornada de ocho horas, reduciendo el paro, este hecho producido dará lugar fatuamente a que la reducción

de la jornada laboral se vea como un mecanismo tradicional para la reducción del paro y el aumento del empleo.

Posteriormente, en 1886, el presidente Andrew Johnson promulgó la llamada Ley Ingersoll, que estableció la jornada de ocho horas, aunque con cláusulas que permitían aumentarla a 14 y 18 horas. Todo y que hubo una falta de incumplimiento por las patronales de la época, las organizaciones laborales y sindicales se movilizaron para hacerla cumplir.

Además hubo multitud de huelgas celebradas por más de 200.000 trabajadores en Chicago (una de las más importantes históricamente), en la cual hubo muchos muertos y heridos. Chicago, donde en especial las condiciones de trabajo eran mucho peor que en otras ciudades de los Estados Unidos, este será uno de los motivos por los que posteriormente se celebre el día internacional de trabajador e 1 de mayo, ya que dicha huelga iniciando por tantos trabajadores se produjo ese mismo día en 1886.

Finalmente varios sectores patronales estadounidenses accedieron a otorgar la jornada de 8 horas a varios centenares de miles de obreros. Este hecho produjo también que la afiliación sindical se viera aumentada notablemente a partir de este periodo.

### **La jornada de trabajo en Francia**

Francia ha sido uno de los países más importantes en su historia por lo que respecta a la reducción de la jornada laboral. La reducción de la jornada laboral en Francia ha sido marcada por diferentes leyes. Los primeros preceptos legales por lo que respecta a la limitación del tiempo de trabajo tenía que ver con la necesidad de un reposo mínimo para los menores y las mujeres. Entre ellos se encuentra la ley del 22 de marzo de 1841 que limitaba a ocho horas la duración del trabajo diario de los menores de 8 a 12 años y seguidamente la ley del 2 e noviembre de 1892 sobre el trabajo de las mujeres que limitaba su jornada laboral a once horas e imponía un descanso semanal. De manera paulatina se evoluciono para que se

extendiera en todos los ámbitos, es decir a todos los trabajadores la limitación de jornada. La primera ley fue la del 30 de marzo de 1900 la cual reducir la jornada laboral a doce horas en los talleres donde únicamente trabajaban hombres y a diez horas en aquellos donde trabajaban hombres, mujeres y menores. Posteriormente se harán huelgas para la reivindicación de la jornada de 8 horas en Francia, no será a posteriori de la I Guerra mundial que se instaurará. Entre estas huelgas destaca la desatada en París en 1906. La duración semanal máxima de aquella época era de 48 horas en una semana de 6 días.

Hasta 1936, las reformas están guiadas por la voluntad de ampliar el tiempo de descanso y de ocio. Con la llegada de la gran depresión en el Crac del 29, no se asimiló en Francia que la reducción de la jornada de trabajo podía ser una medida de lucha contra el desempleo. Es por eso que se hizo la ley del 21 de Junio de 1936 en la cual se reducía la jornada semana a 40 horas, con una semana de 5 días y dos semanas de vacaciones remuneradas. A partir de 1938 al asomo de la II Guerra mundial, las reglas relativas a las horas extraordinarias son flexibilizadas en nombre del esfuerzo de guerra lo que permitió hacer una jornada superior a la máxima legal. Posteriormente a la guerra la jornada laboral tiende a aumentar, no será hasta el periodo de 1965 que vuelva a reducir la duración de la jornada laboral y las vacaciones remuneradas se empiecen a alargar.

### **La jornada de trabajo en Australia y America latina**

En Australia la lucha por las ocho horas se disputa desde 1855 y la jornada de ocho horas se estableció en el sector de la construcción desde 1858, de manera progresiva se instauró en los demás sectores.

En América latina la demanda de la reducción de la jornada laboral se consiguió por los trabajadores tras numerosas huelgas, hasta conseguir durante las primeras décadas del siglo XX la aprobación de leyes laborales que dispusieron la jornada de ocho horas.

## **2. HISTORIA DE LA JORNADA LABORAL EN ESPAÑA s. XIX y XX.**

Respecto al ámbito europeo España presenta un retraso evidente en materia de regulación laboral con anterioridad a 1919. Se iniciaron procesos de regularización de la jornada laboral pero no se centraron en la reducción, tales como el descanso dominical y la protección de determinados colectivos frente a las horas realizadas y los turnos en los cuales las realizaban. Entre estas destaca la primera de las leyes de regulación de la jornada en España: La “Ley Benot” (1873).

Esta ley lo que hacia es regular la jornada laboral de los menores, hace dos tipos de jornada laboral:

- 5 horas, para niños entre diez y trece años y niñas de entre diez y catorce años.
- 8 horas para jóvenes de entre trece y quince años y mujeres jóvenes de entre catorce y dieciséis.

Respecto a la limitación de la jornada de trabajo a menores la próxima ley que entrará en juego será la del 13 de marzo de 1900. Esta limitará la jornada laboral de los niños de entre diez y catorce años a 6 horas en las industrias y 8 horas en el comercio con descanso mínimo de una hora.

En 1891 a raíz de lo sucedido en Estados Unidos y los mártires de Chicago, se había declarado una huelga para conseguir las anheladas ocho horas pero no fructificó hasta la huelga de la Canadiense en 1919.

En 1919, en Barcelona, después de una huelga general de 44 días, conocida como la huelga de la canadiense (llamada así por que el principal accionista de la empresa era el Banco Canadiense de Comercio de Toronto), con más de 100.000

participantes que paralizaron efectivamente la economía, un 70% de esta. El gobierno español aceptó las demandas de los trabajadores que incluían una jornada de ocho horas, el reconocimiento de los sindicatos y el reintegro de los trabajadores despedidos. El 3 de abril fue aprobado el decreto y a partir del 1 de octubre de 1919 la jornada máxima total de trabajo en España fue de 8 horas al día y de 48 a la semana. El Conde de Romanones fue relevado del gobierno en abril de 1919 después de firmar el 3 de abril de 1919 el llamado "Decreto de la jornada de ocho horas"

Esta huelga supuso uno d los mayores éxitos del movimiento obrero en España. Los sindicatos se habían impuesto y habían conseguido todas las exigencias. Los cuarenta y cuatro días que duró la huelga se produjeron varios actos violentos, entre ellos una bomba y cuatro asesinatos. Fueron actos puntuales, hechos aislados ante el pacifismo de los obreros.

En 1982 debido a una tasa continuada de paro en España el Gobierno en cuestión aprobó reducir la Jornada laboral de las 48 horas a las 40 semanales, obligando en la legislación vigente a mantener los salarios de los trabajadores. La situación económica de España es un bucle de devaluación de la peseta en 1970 frente al dólar. Esta devaluación hace que el precio de los productos importados y pagados en dólares se encarezcan, muchos de ellos necesarios para la producción nacional, entre ellos el petróleo, debido a la gran fuente de energía que supone. Subir el precio de los productos estos hace que el gobierno no esté dispuesto a peder recursos fiscales y lo que hace inmediatamente es subir el precio de los productos derivados de la gasolina y aquellos productos de primera necesidad. Esto posteriormente hará que aumente el precio de la electricidad y el transporte. Las empresas repercuten estos costes a sus precios y los trabajadores vuelven a ver como suben los precios, lo que hace que España caiga en una espiral de subida generalizada de precios. Esta espiral se podría haber detenido si no se hubiesen controlado tan rígidamente los salarios de los trabajadores. Este es el panorama

continuo hasta llegar a 1982. Los trabajadores constantemente sometidos a continuas dificultades para poder comprar.

La reducción de jornada de 1982, no tiene un efecto significativo en la reducción del nivel de desempleo, ya que realmente a corto y medio plazo no realizó ninguna cambio. No es hasta 1986 que comienzan a contratarse nuevos trabajadores.

### **3. MOTIVOS PARA REDUCIR LA JORNADA LABORAL**

En cuanto a las causas económicas que propician la reducción de la jornada laboral se podría decir que están en el cauce hacia que los individuos tengan más tiempo libre y en ese tiempo libre, el trabajador puede realizar diversas actividades. Entre éstas las de tipo económico, fomentando así de tal manera un aumento del consumo creando a su vez la necesidad de las empresas de recurrir a una mayor contratación por el incremento de este consumo. De manera colateral esto dará lugar a que se reduzca el desempleo a largo plazo.

Es decir lo que se busca o se pretende con la disminución de las horas de trabajo de los individuos, es que éstos tengan o cuenten con más tiempo para la realización de diversas actividades que vayan enfocadas a mejorar el bienestar. Son varios los beneficios de los cuales nos gustaría destacar los siguientes:

- La calidad de vida del trabajador mejorara en el sentido que tendrá mucho más tiempo para compartir con sus familiares, invirtiendo este tiempo a una constante dedicación a su familia consiguiendo de esta manera una mayor conciliación de la vida laboral y familiar.
- Se hace más fácil las condiciones de trabajo y aumentan el tiempo libre para el perfeccionamiento profesional tanto en el ámbito laboral como sociológico.
- El tiempo libre podrá ser utilizado para el goce de actividades recreativas y educativas, como deportes, cultura, música, viajes, entre otras, que contribuyan psicológica y físicamente a tener una mente menos agotada, más sana, evitando con esto enfermedades tanto físicas como psíquicas y a su vez obtendrá mayor rendimiento en su trabajo aumentando la productividad

En definitiva, lo que se quiere conseguir con la reducción de la jornada laboral es que el trabajador goce de más tiempo libre y que dicho tiempo sea empleado de la mejor manera para que se logre entre otros propósitos (además del económico) la

preparación intelectual y por lo tanto aumente sus conocimientos o sencillamente perfeccione lo que ya posee para así ser una persona integral en su área de trabajo, por otro lado, el tiempo de ocio del trabajador forma parte de una importante faceta ya que son actividades que van en vías de la distracción y de la liberación del estrés que pudiera causarle su labor dentro de la organización.

La reducción de la jornada genera beneficios que afectan de manera paralela a la organización y en la vida privada de la persona que la disfruta. Entre estos beneficios destacaríamos los siguientes:

- Mejora de la satisfacción y la motivación personal, es decir una persona que tiene una menor jornada laboral no se encontrará tan estresada, tendrá una vida más satisfactoria. Estudios actuales demuestran que hoy en día una de las premisas que se buscan entre los jóvenes de hoy en día es que prioriza más la calidad de vida y el tiempo libre que uno tiene que no el salario que este tenga. Con esto queremos decir que se valora cubrir unas necesidades básicas y el tiempo restante disfrutarlo como ocio.
- Mejora de la salud y bienestar de los trabajadores, en esto nos referimos a que la reducción de la jornada de trabajo ayudará a disminuir enfermedades tanto físicas como psíquicas y que se reducirá la probabilidad de sufrir un accidente de trabajo en la empresa.
- Mejora de la calidad de vida de las trabajadoras y trabajadores.
- Fortalecimiento de la lealtad de los trabajadores y atracción y retención de trabajadores clave. Con esto queremos decir que hoy en día lo que prima es tener la diferencia. Es importante tener un buen capital humano, uno que destaque y te permita tener una diferencia respecto a la competencia para ser el mejor, por ello es importante retener a este personal. Con la reducción de jornada se conseguirá dicho compromiso.
- Mejora de la imagen, reputación y prestigio de la empresa, aumentando su atractivo tanto para futuros trabajadores como futuros clientes. Es decir de igual



manera que se intenta retener a los trabajadores que ya tienes, además atraerás a nuevo personal, en ese momento es cuando la empresa puede elegir al mejor personal, repercutiendo por tanto de manera beneficiosa si haces una buena selección.

- Aumento de la tasa de retorno y reducción de los costos de reemplazo y de excedencias. Un personal con una menor jornada de trabajo tendrá más tiempo libre lo que le permitirá conciliar, seguramente, mejor su vida personal y laboral evitando y reduciendo en muchos casos los permisos por excelencia y el coste de oportunidad de tener que invertir el tiempo en buscar a una persona que pueda sustituir las tareas que esta otra a dejado de realizar.
- Aumento de la eficiencia y la competitividad de la empresa, recientes estudios demuestran que los países con menor tiempo en su jornada de trabajo son más productivos. ¿A que se debe este fenómeno? El ser humano únicamente tiene capacidad para esta concentrado en una tarea (con sus respectivos descansos) un máximo de 4 horas, es decir que pasado este tiempo su productividad empieza a decaer. Por tanto lo que sucede es que la eficiencia del sistema comienza a disminuir. Para ello se recomienda que este tiempo en el cual se reduce la eficiencia sea sustituido por otro trabajador creando así una gran repartición de empleo y aumentando la productividad dentro de la propia empresa.

Las actividades sobre conciliación de la vida familiar y personal con la laboral son muy variadas y afectan principalmente al ámbito de la organización del trabajo y de las políticas de salud. Estas medidas además van enfocadas a crear una mayor flexibilidad entro de la organización.

#### **4. PAISES DONDE SE HA PUESTO A PRUEBA LA REDUCCIÓN DE JORNADA Y RESULTADOS**

En muchos países de Europa se trabaja menos de 40 horas semanales. Que esos países trabajen menos no quiere decir que tengan peores resultados de los que trabajan más. Son países muy productivos en su jornada laboral ya que aprovechan al máximo el tiempo en el que están trabajando. Entre los países que trabajan menos de 40 horas semanales destacan los siguientes:

- Holanda, se presenta como uno de los países con la jornada laboral más corta del mundo. No solo es menor a las 40 horas sino que es inferior a las 30. Tiene una jornada laboral que solamente dura 29 horas. Esta medida trata de conciliar la vida familiar y profesional fácilmente ya que trabajar este computo tan bajo de horas permite disfrutar después del trabajo. Esto además es un punto a favor para las madres trabajadoras que cuentan con jornadas de 4 horas diarias.
- Dinamarca, en segunda posición de los países con la jornada laboral más escueta. Trabajan una media de 33 horas semanales. Normalmente la cultura danesa destaca por su flexibilidad laboral y sus buenos números económicos y buenas prestaciones en materia de seguridad social.
- Noruega al igual que Dinamarca trabajan 33 horas semanales y disfrutan de un mínimo de 21 días de vacaciones al año. Además destacan por facilitar una gran conciliación entre la vida familiar y laboral, como puede ser la maternidad de 43 semanas.
- Italia, el tiempo de trabajo en este país es de un promedio de unas 36 horas semanales y el salario de promedio está en los 2700 euros y con cuatro semanas de vacaciones.
- Australia, en función del sector que ocupes trabajarás un tiempo determinado u otro. Si trabajas para el sector privado trabajarás una media

de 36 horas semanales en cambio si trabajas para el sector publico trabajarías una media de 38 horas.

- Suecia, ha reducido su jornada laboral a un promedio de 6 horas diarias, el resultado de este cambio implicó una mayor productividad laboral y un aumento en la moral de los empleados. Lo que comenzó como un experimento poco a poco va transformando el país ya que muchas empresas lo toman como referencia. El experimento comenzó en la ciudad de Gotemburgo, en la cual se redujo la jornada laboral de las trabajadoras de un asilo. Esto incrementó la productividad de las trabajadoras e hicieron que se sintieran moralmente mejor y que rindieran más. Además las bajas por depresión disminuyeron drásticamente desde el momento en el cual se implementó la medida.
- Suiza, el promedio trabajado en este país es de 35 horas semanales.
- Bélgica, la cantidad de horas de trabajo varían en función de tu contrato de trabajo, la posición que ocupes en tu empresa y la profesión que ejerzas. La media se encuentra en treinta y nueve horas. Si se trabajan más horas de las establecidas se deberán cobrar como horas extras al precio acordado. Todo y que el máximo legal establecido es de 39 horas semanales la gran mayoría de contratos son de treinta y cinco o treinta y ocho horas semanales con el objetivo de reducir el desempleo.
- Irlanda ha pasado por diferentes etapas laborales. Hasta hace unos años la jornada laboral irlandesa era de 44 horas semanales. Muchos sindicatos buscaban reducir la jornada laboral drásticamente, reducción que se consiguió finalmente y que actualmente disfrutan de una jornada laboral de 34 horas. Diez horas menos de las que hacían con anterioridad.
- Alemania, tras la recesión económica producida entre los años 2008 y 2014 se reduce la jornada laboral con el objeto de mejorar la productividad de las empresas y reducir la tasa de desempleo. Situando a Alemania hoy en día en uno de los países con nivel más bajo de horas de Europa. Los sindicatos alemanes apostaron con fuerza por la reducción del tiempo de

trabajo como medida combatiente al desempleo. De esta manera no es sorprendente que poco a poco hay disminuido la tasa de desempleo situándose en una de las tasas más bajas de Europa. Los convenios colectivos también han jugado un papel muy importante en esta reducción ya que han hecho que el tiempo de trabajo establecido no disminuya repentinamente si no que lo han hecho de manera paulatina para que no afectara gravemente a la economía, manteniendo el crecimiento de la productividad y de precios.

- Francia ha reducido su jornada laboral a las 35 horas semanales debido a que consideran que la reducción del tiempo de trabajo producirá de un modo natural la creación de empleo. Así se conseguirá un modo de vida más calmado en el que podrán convivir de manera armoniosa el tiempo de trabajo y el tiempo libre. Los partidos de derecha se oponen a esta medida ya que creen que sería un declive para la economía y las empresas francesas. Por la otra parte la izquierda francesa cree que la reducción del tiempo de trabajo haría que casi tres millones de jóvenes no se encontraran excluidos del empleo estable. Francia plantea la reducción de jornada como la repartición del tiempo laboral entre los trabajadores reduciendo así la tasa de desempleo.

## **5. EMPRESAS Y EMPRESARIOS QUE HAN DECIDIDO REDUCIR LA JORNADA LABORAL Y SUS RESULTADOS**

En este capítulo vamos a mostrar brevemente alguna de las empresas que han llevado a cabo una disminución progresiva de la jornada laboral y las consecuencias de ello. Las empresas que hemos encontrado y los resultados son las siguientes:

- La primera de ellas y seguramente de las más conocidas a nivel mundial es la reducción de jornada que llevó a cabo una residencia de ancianos en Gotemburgo (Suecia). Esta residencia puso en marcha durante unos meses un experimento controlado. Consistió en que sus enfermeras trabajarían seis horas al día (en lugar de ocho) cobrando el mismo salario. La implantación de la reducción de la jornada fue aceptada por los trabajadores. Los resultados fueron muy positivos. El más destacable es que hubo un aumento de la productividad paulatina durante los ocho meses de experimentos y menos bajas por enfermedad o depresión. Además uno de los resultados que provocó fue que muchas empresas implantarán la reducción de la jornada. El diario británico *“The Guardian”* entrevistó a enfermeras de la residencia. Testimonios reales de la residencia aseguran lo siguiente: *“Solía estar cansada todo el tiempo, llegaba a casa y pasaba el resto del día en el sofá. A día de hoy tengo mucha más energía tanto en el trabajo como en mi vida personal.”*
- En las instalaciones de Toyota de Gotemburgo también, e influenciada por el experimento llevado a cabo por la residencia de ancianos también redujo la jornada laboral. Los empleados tienen jornadas de seis horas desde hace varios años. Antes de producir este cambio había mucha más cantidad de reclamaciones por parte de los clientes y los trabajadores se encontraban estresados. Se redujo la jornada laboral y se crearon dos turnos. A diferencia de la anterior jornada (de 7:00 a 16:00 con un breve descanso para comer) se han

introducido dos turnos, uno de seis de la mañana a doce y otro de doce a seis de la tarde. Tras estos cambios, aseguran los directores de recursos humanos de la empresa, el personal se siente mejor, tienen muchas menos bajas y es mucho más fácil encontrar nuevo personal para trabajar, ya que es una jornada de especial agrado para los trabajadores. Además los beneficios han crecido un 25%.

- Maria Brath, directora de una “*Start-up*” (nueva empresa) con 22 empleados, asegura que la implantación de una jornada laboral de 6 horas le ha producido una nueva ventaja competitiva ya que logra atraer a trabajadores más cualificados. Esto es un claro ejemplo que no siempre es el factor económico lo que atrae a los trabajadores, sino, una mejor conciliación de la vida laboral y familiar.
- Otro de los personajes más conocidos por querer reducir la jornada laboral es Carlos Slim. El Sr. Slim, poseedor de 180 empresas y participaciones en otras muchas y que da empleo a 250.000 trabajadores, decidió en 2012 poner en practica la iniciativa de la reducción de la jornada. La empresa por la que el Sr. Slim empezó a implantar la reducción de jornada fue TELÉFONOS DE MÉXICO, con 47.000 empleados. En esta empresa redujo la jornada a cuatro días sin reducir el sueldo, eso sí, con la condición de no jubilarse antes de cumplir los 75 años. Desde la aplicación de esta medida la empresa a obtenidos grandes rendimientos de productividad de los empleados, ha reducido las bajas, los costes y los gastos en prestaciones. Además a incrementado el empleo.

## **6. COMUNIDADES AUTONOMAS QUE HAN ESTABLECIDO ACUERDOS PARA LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.**

En este apartado hablaremos sobre varias comunidades autónomas que han llegado a acuerdos entre empresarios y trabajadores sobre la reducción de la jornada como medida incentivadora de la creación de empleo. Estas medidas se llevaron a cabo entre 1998 y 2001 como consecuencia de la recesión que había sufrido España durante la década de los 90. Como hemos mencionado en apartados anteriores la economía española no comenzó a recuperarse a partir del año 1994. Muchos de los programas que citamos a continuación son una medida continuadora para el fomento y la creación del empleo en España.

### **1. CATALUÑA**

En Cataluña destaca el Decreto 248/1998, de 22 de septiembre, de regulación de los incentivos a la creación de nuevos puestos de trabajo como consecuencia de la reordenación y la reducción del tiempo de trabajo o de las horas extraordinarias.

El objetivo de este decreto era el siguiente incentivar la creación de nuevos puestos de trabajo a partir de acuerdos entre empresas y trabajadores en materia de reordenación del tiempo de trabajo y de reducción del tiempo de trabajo o de las horas extraordinarias. A cambio de implementar estas medidas las empresas recibirían subvenciones en las cotizaciones de la seguridad social. Esta subvención irá en función del colectivo al cual afectarían (desempleados entre 31 y 44 años, jóvenes etc.). Se beneficiarían todas las empresas ubicadas en Cataluña que contrataran indefinidamente a tiempo completo a trabajadores en situación de desempleo.

Este Decreto considerará reordenación del tiempo de trabajo cuando se den:

- Modificaciones sustanciales de la distribución horaria de la jornada diaria, semana, mensual o anual.

- Implantación o reordenación del trabajo a turnos. La conversión de la jornada parcial a tiempo completo o a la inversa.

Por otra parte considerará que hay reducción del tiempo de trabajo en las siguientes circunstancias:

- Disminución directa de la jornada laboral.
- Incremento del periodo de vacaciones o los días festivos

## **2. ANDALUCÍA**

En Andalucía se lleva a cabo el Decreto 11/1999, de 26 de enero, por el que se establecen incentivos a la creación de empleo mediante la reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales y/o la reorganización del tiempo de trabajo.

Se trata de un programa de incentivos a la creación de empleo estable a raíz de implantar una jornada laboral máxima de 35 horas semanales y que además pretende eliminar las horas extraordinarias.

Se beneficiarían de este programa todas las empresas privadas, con cualquier forma jurídica, con ubicación en la Comunidad Autónoma de Andalucía, y que creen nuevos empleos mediante la contratación de trabajadores en situación de desempleo. Las empresas que durante 1999 crearan nuevos empleos indefinidos como consecuencia de implantar una jornada máxima de 35 horas semanales (o que paulatinamente disminuyeran la jornada hasta alcanzar estas 35 horas) gozaran de una subvención del 100% en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social durante el primer año del contrato indefinido además de otros beneficios cuando se centrara en un determinado colectivo.

Otra subvención que establecía el Decreto 11/1999 es que las empresas que crearan nuevos empleos eliminando o reduciendo las horas extraordinarias gozaran de una subvención del 40% en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.



Como podemos observar todo se basa en la reducción de la jornada labora y la eliminación o reducción de las horas extraordinarias para conseguir una mayor repartición de empleo.

### **3. CASTILLA Y LEÓN**

En Castilla y León se llevo a cabo el Plan Regional de Empleo de Castilla y León para los años 1998 hasta 2000.

Este plan de empleo lo que hizo fue establecer acuerdos para hacer un giro drástico en la reorganización del tiempo de trabajo lo que se pretendía establecer era rebordear la jornada laboral. Se mediante la reducción voluntaria de esta en un 50% por trabajadores con contrato indefinido a tiempo completo por jubilación parcial. Una vez causada la prestación por jubilación se obligaría a contratar a la persona que los sustituyó en la jornada total de trabajo. A cambió de ello se daría una subvención a la empresa.

Además otra de las medidas pertinentes en este plan de empleo consistía en eliminar las horas extras de trabajo y que estas horas necesarias para la producción fueran realizadas por trabajadores de nueva contratación. En concreto determinados colectivos como jóvenes menores de 25 años, mayores de 25 que lleven 12 meses desempleados, o discapacitados desempleados. La contratación podía ser tanto a tiempo parcial como a tiempo completo y necesaria una duración mínima de 3 meses.

### **4. ARAGÓN**

En Aragón se hace un proyecto de decreto para la creación de empleo neto como consecuencia de la reorganización el trabajo. El decreto entenderá que será aumento neto de la plantilla de los trabajadores fijos cuando las empresas contraten indefinidamente a tiempo completo o parcial a trabajadores en situación de desempleo. En tales casos se les dará una subvención por cada trabajador contactado.

## **5. NAVARRA**

En navarra se hace una propuesta de acuerdo entre los sindicatos y las patronales sobre los incentivos a la contratación por reordenación y reducción de la jornada laboral y sobre la eliminación o reducción de las horas extras. El objetivo es el mismo que se viene mencionando en los puntos anteriores. La incentivación de la creación de nuevo empleo derivado de esta reducción o reordenación del tiempo de trabajo. Hemos de decir que con carácter excepcional esta propuesta permitía prevenir o reparar siniestros u otros daños derivados de fuerza mayor o de carácter urgente cuando resultara imprescindible.

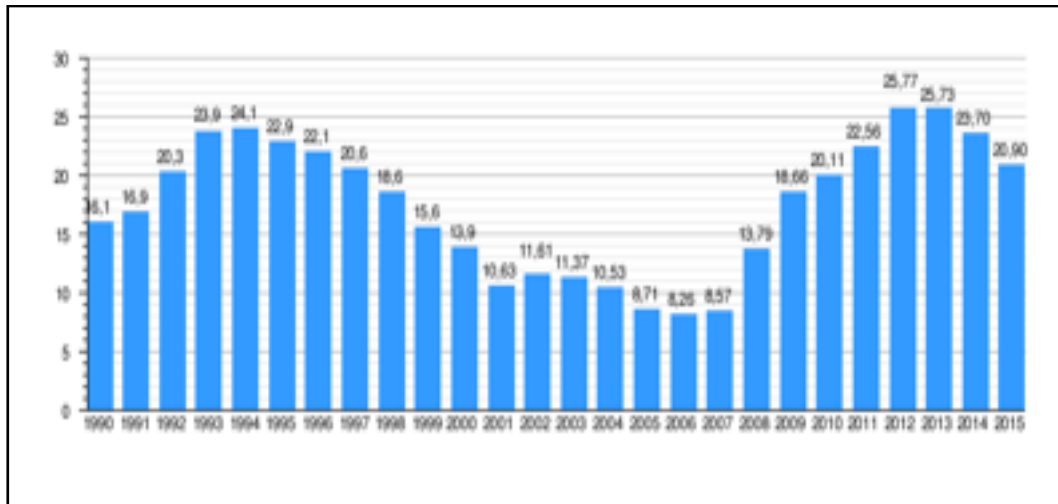
## **7. JORNADA LABORAL Y DESEMPLEO**

España esta caracterizada por tener unas tasas elevadas de desempleo a comparación del resto de Europa en épocas de bonanza. Pero además de partir con una elevada tasa de paro una de las características principales de nuestra economía es que ha sido de las que ha registrado un mayor crecimiento del desempleo. Estados Unidos e Irlanda también aumentaron la tasa de desempleo. Es por ello que es importante analizar las variables desde distintos puntos de vista.

España desde el año 2007 hasta el año 2009 tubo un crecimiento de 10 puntos en su tasa de desempleo. El mayor incremento de la tasa de desempleo en España se produjo en el año 2009 con la reciente llegada de la crisis a España en 2008. A comparación de nuestro país, en Estados Unidos la tasa de desempleo subió 4,7 puntos y en Irlanda 9,7. Estados Unidos e Irlanda son países donde la regulación del mercado de trabajo es mucho menor a comparación de España, son países donde el empresario puede despedir con toda facilidad y los sindicatos son muy débiles. En tales casos los datos se muestran inamovibles de su postura, ya que dejan percibir al espectador que a menor protección del puesto de trabajo, es decir, a mayor flexibilidad se ha producido un mayor crecimiento de la tasa de desempleo. Es decir desde un punto de vista neoliberal la flexibilidad favorece a que se pierdan puestos de trabajo con mayor facilidad.

España, Irlanda y Estados Unidos son países que tienen una gran desregulación y facilidad de despido, y son los que han tenido un mayor crecimiento del desempleo durante la actual crisis. Se trata de pensamientos más propios de los neoliberales en los cuales se creen que las medidas combativas contra el desempleo se deben hacer desde la Oferta agregada tocando factores tales como: los costes de producción el, la mano de obra, la productividad y la tecnología.

### **Evolución del porcentaje de paro en España:**

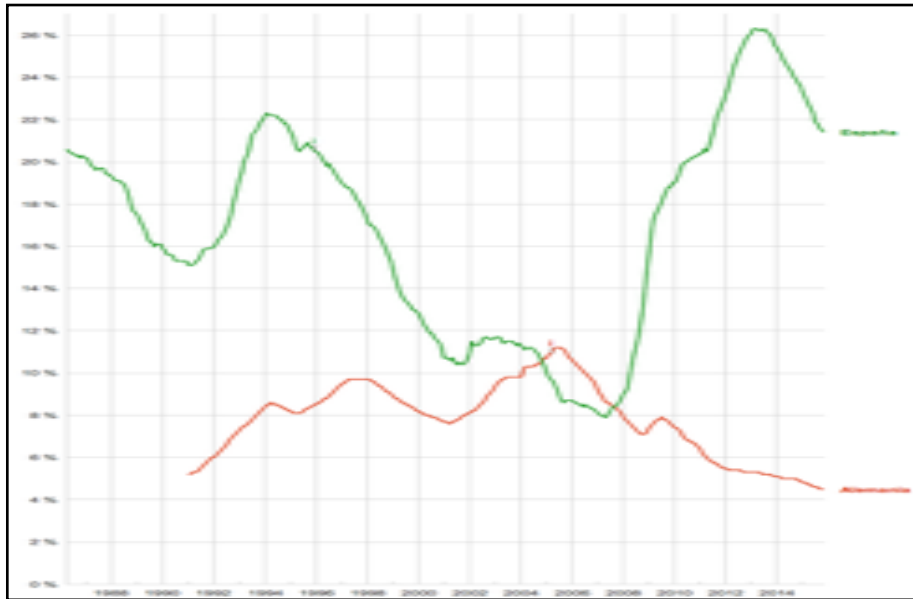


*Fuente: Instituto Nacional de Estadística.*

En España, existe la idea generalizada, al haber sido promovida por el mundo empresarial y por el Banco de España, de que es difícil despedir a los trabajadores, cuando realmente con las nuevas legislaciones a partir de la reforma laboral del 2012, lo único que se pretende es dar esta mayor flexibilidad proporcionando así a los empresarios un incremento de comodidad a la hora de despedir.

Por el otro lado de la realidad encontramos Alemania, caracterizado por ser uno de los países con uno de los mercados de trabajo más regularizados y más protegidos de la Unión europea y con menor tasa de desempleo. Uno de los mecanismos que hacen que esta tasa sea baja es que los sindicatos están dentro de los equipos de dirección de las empresas. El desempleo en Alemania todo y que sus exportaciones disminuyeron entre los años 2009 y 2010 la tasa de paro no aumentó sino que además disminuyó. Esto ha sido así porque la gran mayoría de empresas han reducido las horas de trabajo en lugar de reducir en número de trabajadores. Lo que confirma la idea que estamos exponiendo a lo largo de este trabajo: Si lo que queremos de verdad es proteger el desempleo a el camino a seguir se dirige a reducir la jornada de trabajo. A continuación os mostramos una gráfica donde se comparan las tasas de desempleo entre Alemania y España.

**Comparativa entre el porcentaje de paro entre España y Alemania:**



*Fuente: Datos del Eurostat (Última actualización 13*

Se puede concluir, por tanto, que facilitar el despido en momentos de recesión y aumentar la flexibilidad, como han hecho las sucesivas reformas del gobierno de J.L. Rodríguez Zapatero y el actual presidente del gobierno en funciones el señor Mariano Rajoy simplemente facilita el aumento del desempleo, puesto que incentiva que los empresarios repercutan directamente sobre la reducción de plantilla. Por el contrario se debería endurecer la normativa actual y dar mas fuerza a los sindicatos para que fuera más costoso despedir a los trabajadores y se tuviera que optar por mantener el número de trabajadores disminuyendo el tiempo de trabajo de cada uno.

Es decir son este tipo de medidas las que debemos llevar a cabo: reducción de la jornada laboral y la reestructuración de los tiempos de trabajo permitiendo así mantener la demanda agregada y el mantenimiento del empleo. Estos pensamientos van más enfocados a el consumo, la inversión, el gasto publico y la exportaciones. Esta medida que proponemos a lo largo del trabajo trata de influir de manera indirecta sobre el consumo por otra parte.

## **8. JORNADA LABORAL, PRODUCTIVIDAD Y ESPERANZA DE VIDA**

En esta sección del trabajo me gustaría centrarme en las consecuencias negativas que tendría una jornada laboral alargada, es decir plantearlo desde un punto de vista inverso hasta el cual estamos acostumbrados a lo largo del trabajo. A partir de este hilo encaminar esta parte hacia la relación de esperanza de vida y jornada laboral.

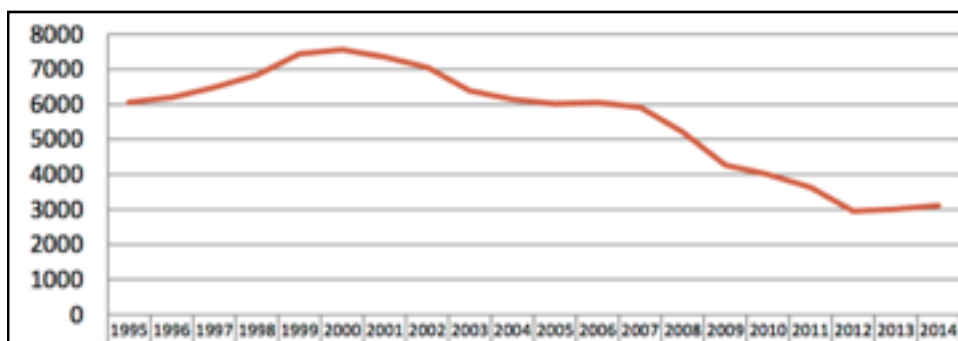
Hace ocho años ya en 2008 la Unión Europea aprobó una polémica directiva que pretendía ampliar a sesenta y cinco el número máximo de horas que comprenden una jornada laboral, suerte tuvimos de que el parlamento europeo votara en contra y dicha directiva finalmente no se aprobara. La aprobación de esta directiva hubiese supuesto una de la mayores precarizaciones del mercado de trabajo y una marcha hacia atrás a niveles de derechos tanto sociales como laborales. Aprobar esta directiva hubiese supuesto trabajar una media de doce y trece horas diarias, dejando únicamente ocho horas de descanso y ninguna posibilidad de conciliar la vida familiar y laboral. Lo que me gustaría remarcar en esta parte del es como serían nuestras vidas trabajando esta media de horas.

En primer lugar nos gustaría destacar que trabajar una media de doce o trece horas supondría tener que comer en la empresa, ello supondría una media trece o catorce horas respectivamente. A este tiempo debemos de sumar además una hora de desplazamiento para ir al trabajo y otra para volver, sumando al total una media de quince o dieciséis horas. Esto supondría únicamente tener ocho horas para dormir (las recomendadas por los expertos) y así tener el día completo sin haber cenado, desayunado, duchado y estar con la familia. Entre otros problemas también hubiese supuesto:

- Mayor siniestralidad laboral. Como es lógico conforme aumenten las horas de trabajo, el riesgo de sufrir un accidente aumenta, es por ello que

entendemos que el porcentaje de siniestralidad laboral aumentaría paulatinamente conforme aumentarán las horas de trabajo. Para ello es importante mirar el índice de frecuencia de prevención de riesgos laborales el cual tiene dos variables, el número accidentes trabajados entre el número de horas efectivamente trabajadas. A continuación os mostramos una gráfica en la que se refleja el numero de accidentes de trabajo en función a la jornada trabajada. Como podemos ver, si es cierto, que ha habido una cierta mentalización de las empresas hacia mejorar la prevención de riesgos laborales en la empresa. Tal y como podemos comprobar en la gráfica que mostramos a continuación durante la crisis ha disminuido por que se han reducido las horas de trabajo. Esto es un claro ejemplo de que a un menor tiempo de trabajo una menor posibilidad de siniestralidad laboral.

**Indice de siniestralidad laboral con baja en jornada de trabajo por cada 100.000 trabajadores:**



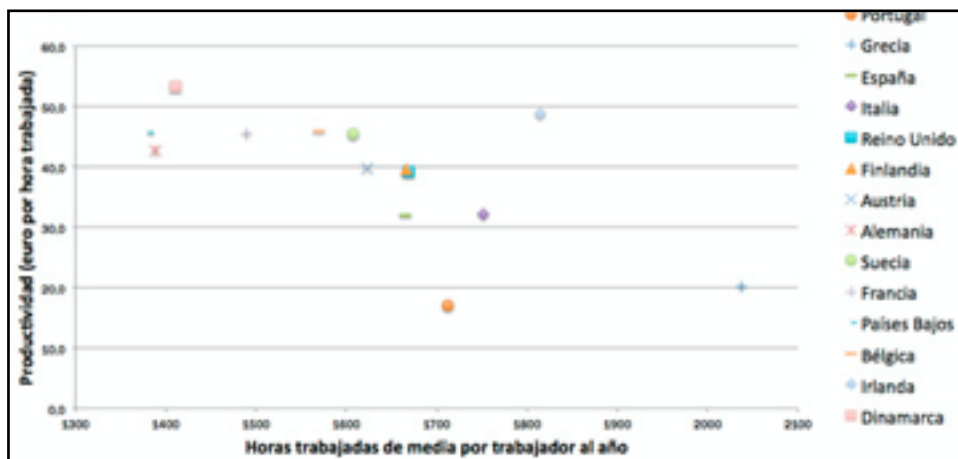
*Fuente: Instituto nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*

- La menor calidad del servicio, entendemos que trabajar más horas seguidas haría que se trabajara más cansado, lo que repercutiría en la calidad del servicio prestado. Además de perjudicar a la salud, repercutiría finalmente en la calidad del servicio o producto.

- Una peor calidad de vida. Entendemos que cuanto más horas se realizan son más frecuentes a sufrir heridas o enfermedades independientemente de la edad o del sexo del empleado.
- Dudosa rentabilidad económica, según la OIT, unos dos millones de personas mueren cada año en todo el mundo por accidentes laborales o enfermedades derivadas del trabajo, lo que genera un gasto equivalente al 4% de la riqueza del mundo. Un claro ejemplo de ello, es el coste que le produce un trabajador cuando muere a una empresa. La muerte de un trabajador para una PYME (pequeña y mediana empresa), puede suponer un alto desembolso monetario que puede dejar a la empresa en quiebra. Ya no tan solo es el coste que pueda producir a la empresa si no al estado. Ya no hablamos de la muerte de un trabajador, sino de accidentes de trabajo que pueden dejar al trabajador en una condición de Incapacidad temporal, permanente, total u absoluta. Estos riesgos aumentados supondrían para la sociedad y para el estado un gran desembolso del gasto público.
- Productividad, además de la dudosa rentabilidad económica, también hay informes que reflejan que la productividad de los trabajadores disminuiría en los puestos de trabajo, ya que hay una relación negativa entre tiempo de trabajo y la productividad de forma que se tiende a disminuir el aprovechamiento que se hace de cada hora trabajada. Es decir a un mayor aumento de horas la productividad es menor. Hay estudios que demuestran que los trabajadores más productivos son aquellos que menos horas realizan en el trabajo. Esto es porque de que se tiene capacidad para conciliar la vida familiar y laboral, el tiempo libre de los trabajadores es mayor y la calidad de vida mejor. Un trabajador que tenga estos tres pilares fundamentales ensalzados tendrá más productividad que otros que no la tengan.



### Productividad y horas trabajadas en la Union europea:



Fuente: Eurostat, última actualización enero de 2013

Como podemos apreciar en la gráfica de arriba, los países con un menor número de horas tienen un índice de productividad mayor que los países que más horas realizan. Como podemos apreciar los países nórdicos, entre ellos Alemania, Países Bajos y Dinamarca, son los países que menos horas realizan de trabajo y los que más productividad tienen. Es decir las horas efectivas trabajadas son más eficientes debido a una mejor gestión del rendimiento de los trabajadores dentro de un número inferior de horas. De manera contraria los países con un mayor número de horas son los que tienen la tasa de productividad más inferior. Una baja tasa de productividad la podemos apreciar en países como Portugal, Italia, España y Grecia, estos países están realizando un media de 1700 horas anuales, ello evocando a una baja productividad laboral.

- Fin de la conciliación laboral, si una cosa está clara es que el tiempo es limitado, y debemos tener claro en qué invertirlo. Lo que es lógico es que si aumentas el tiempo para una determinada actividad, otra se reducirá, de la misma manera pasaría en el ámbito laboral. Aumentar de forma drástica el número de horas trabajadas haría que se pasara mucho menos tiempo en casa, lo que supondría el fin de toda esperanza de conciliar la vida laboral y personal.

A lo referente a la esperanza de vida, primero hemos de decir que hoy en día se lleva un ritmo de vida diferente. Numerosos estudios indican haber ganado cerca de 30 años en la esperanza de vida en Europa Occidental, Estados Unidos, Canadá, Australia y Nueva Zelanda y, sobre todo, en Japón, España e Italia.

Además, la mayor parte de los bebés nacidos a partir del año 2000 en esos países "van a celebrar su cien cumpleaños si el actual crecimiento anual de la esperanza de vida continúa al mismo ritmo en el siglo XXI". El progreso continuo de la longevidad en las poblaciones indica que aún no estamos cerca del límite, y que es probable que haya un nuevo aumento en la esperanza de vida.

Todo hace indicar que en las próximas décadas las personas, tendrán que seguir activas hasta los 70 o 80 años, la buena noticia es que el mundo laboral está cambiando por sí mismo. La prevención de riesgos en el trabajo ha influido muchísimo en el aumento de la esperanza de vida labora, hoy en día hay muchísimo control en lo que respecta a la seguridad e higiene del trabajo.

Además las exigencias físicas de muchas actividades están disminuyendo, las obligaciones son de más corto plazo, las subcontrataciones son cada vez más frecuentes y hay un volumen mayor de trabajo, esto implicará que se adopten horarios de trabajo más flexibles, además a medida que las personas trabajan más años en su vida, pero menos horas por semana, el lugar de trabajo tendrá que volverse más agradable y más receptivo para los trabajadores más mayores, como puede ser trabajar cerca de casa, el teletrabajo etc.

La introducción de mejoras relacionadas con la salud y en el funcionamiento del lugar de trabajo, significa que un porcentaje creciente de personas en la franja de los 60 y de los 70 años es capaz de contribuir a la economía en determinados sectores, lógicamente no vamos a tener a un minero trabajando hasta los 70 años. Además muchas de estas personas preferirán trabajar a tiempo parcial, lo que dará

paso para que se incorporen también los jóvenes, es decir lo importante dentro de determinados rangos de edad son las medidas flexibilizadoras.

La esperanza de vida laboral ahora es de cerca de 80 años, sin embargo, menos del 20% de la población en la franja de los 50 años no intentó elaborar un plan de jubilación porque no creen que llegaran a esa edad. Hoy en día la esperanza de vida cada vez aumenta más.

Hay fuertes indicios de que estamos viviendo más tiempo y de forma más saludable en lo que se refiere a la función física, sin embargo los indicios son más controvertidos en lo referente a la función cognitiva. Ha habido un rápido adelanto en la reducción de infartos y otras enfermedades cardiovasculares. Hay adelantos en el combate del cáncer, aunque lento, y hay indicaciones de que estamos comenzando a entender mejor el Alzheimer. Otros datos sobre discapacidades, movilidad, problemas de audición y otras enfermedades relacionadas con la edad indican que siguen siendo iguales pero con pequeños ápices de mejora.

## **9. JORNADA LABORAL Y PROGRESO TECNOLÓGICO**

Llegados a este punto, sin duda, es necesario hablar sobre el efecto desplazamiento y el efecto compensación para entender este punto.

Al efecto desplazamiento nos referimos cuando la aplicación de un avance tecnológico al proceso productivo produce destrucción de empleo. De manera contraria en la medida que el avance tecnológico aplicado requiere la creación de nuevos puesto de trabajo, eso es el efecto compensación. Para que se cree el pleno empleo es necesario que “el efecto compensación” sea mayor que el efecto desplazamiento”.

Recordemos que hace un tiempo caracterizábamos los avances tecnológicos de la época anterior como sectoriales en el “espacio económico” y escalonados en el tiempo. Cada avance tecnológico puede localizarse en un sector industrial determinado. Además estos avances se producen de forma discontinua y significan cambios importantes y relativamente permanentes en el proceso productivo, no como antes que eran más escalonados. Algunos autores señalan que podría hablarse de “estratos tecnológicos”, es decir, tecnologías revolucionarias como pueden ser: la revolución de la máquina de vapor; la del motor de explosión; la de la telefonía; la de los plásticos, etc. El conjunto de conceptos sobre tecnología y empleo que hemos formalizado antes se aplican bien a este modo de progreso tecnológico.

La evolución tecnología actual es muy distinta a la que antiguamente encontrábamos. Hoy en día los sectores están relacionados entre ellos, creando una macro red tecnológica que ejerce influencia directa a nivel global en todos los sectores. La tecnología tiene una gran repercusión sobre el empleo, ya que entendemos que hoy por hoy el efecto desplazamiento es mucho mayor que el efecto compensación. En la ultima década muchísimas empresa han reducido

muchísimos puesto de trabajo, ejemplos de ellos son las compañías americanas como:

- AT&T que ha destruido 83.000 a nivel mundial.
- Nynex, cuya cifra se queda en 22.000.
- Eastman Kodak la compañía de diseño y producción de fotografía y escáneres también tubo un fuerte efecto desplazamiento destruyendo una media de 14.000.
- BellSouth, la compañía de telecomunicaciones (incluso el sector tecnológico) también redució el numero de empleados, destruyendo 20.000 puestos de trabajo.

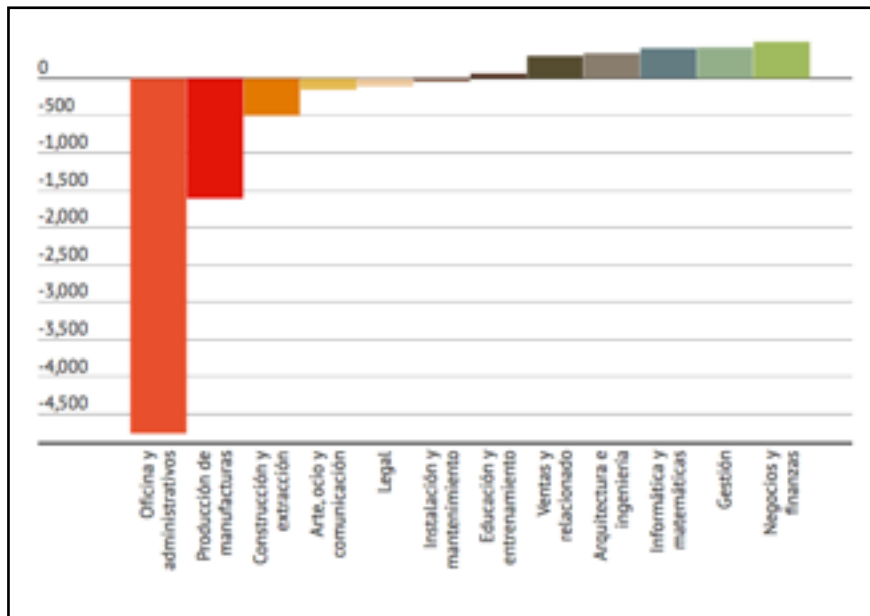
Efectivamente, como hemos comentado en el encabezamiento de este punto, las innovaciones son capaces de crear empleo, pero el que generan hoy por hoy es escaso, ya que la fabricación nace automatizada desde un primer instante y es afectada de inmediato por innovaciones en el proceso.

Lo que esta sucediendo ahora es que la demanda de productos es tan alta que se necesitan la misma cantidad de horas para producir, a diferencia de que hoy día la cantidad de producción es muchísimo mayor que la de antes. Además hoy la producción se basa más en un sistema "*just in time*" de manera contraria lo que se hacia anteriormente de trabajar con stocks. Por tanto si no se quieren acumular stocks (producción no vendida) y no hay reducción de jornada labora, las empresas proceden a ajustar plantillas de distintas formas como despidos, jubilaciones voluntarias o involuntarias, vacaciones temporales, pre-jubilaciones, precarización de los contratos etc.

Por tanto la continua introducción de supuestas mejoras tecnológicas se traduce en términos netos en destrucción de puestos de trabajo, o en degradación de las condiciones de empleo. Por supuesto que se crea empleo pero menos del que se destruye. Es decir, la tecnología reduce la jornada laboral indirectamente ya que la

jornada laboral no se ve reducida mediante los procesos de automatización, pero la tecnología si que hace que se destruyan gran cantidad de puestos de trabajo. A modo conceptual os mostramos el siguiente gráfico el cual nos indica los puestos de trabajo que se destruyen y lo que se crean debido al avance de las nuevas tecnologías.

**Creación y destrucción de empleo de las nuevas tecnologías:**



*Fuente: El confidencial: La tormenta perfecta que sufrirá el empleo en*

Como podemos ver en la gráfica, hay sectores en los que se creará empleo y que se destruirá. Como norma general se destruirá mucho más empleo del que se cree. Se destruirá empleo en puestos de trabajo tales como: oficina y administrativos, productos manufacturables, construcción, arte ocio y comunicación, legal, etc. De manera contraria se creará empleo gracias a la tecnología y a las innovaciones de proceso en trabajos como informática y matemáticas, negocios y finanzas o arquitectura e ingeniería. En unos veinte años se reemplazaran trabajos mas mecanizados como transporte, producción, administración, logística, venta, servicios y hasta la construcción. Luego se continuara reemplazando los trabajos de los especialistas gracias a los avances de la inteligencia artificial.

Llegados a este punto hemos de plantearnos si con los nuevos avances tecnológicos... ¿Seguimos trabajando las mismas horas? Entenderíamos que en

función de como avanza la tecnología el trabajo debería ser inferior, o por lo menos eso se creía, que llegaría un punto en el que el hombre no trabajaría para vivir, simplemente viviría con un trabajo normal.

Frente al argumento de gran parte de los empresarios contra la reducción de la jornada laboral se opone el argumento contrario promovido por los trabajadores y sus representantes sindicales, por partidos de origen obrero, en algún caso por gobiernos de izquierda

la reducción de la jornada laboral es una estrategia a plantear no tanto en términos de solución al problema del desempleo sino en términos de niveles y formas de vida deseables. Es la continuación de la reivindicación histórica de las ocho horas “ocho horas para trabajar, ocho para descansar y ocho para desarrollar vida social” tal y como hemos señalado en el primer punto de este trabajo.

Una vez explicado esto lo que queremos decir es que los nuevos avances tecnológico hacen que cada vez trabaje menos gente, pero que esta gente trabaje más horas y estén más disponibles para las empresas. Esto hace que la jornada de trabajo realmente no se haya reducido de todas todas, sino que se haya reducido el empleo y se sigan realizando las mismas horas. El “kit” de la cuestión planteada a lo largo del trabajo yace aquí.

Entendemos que el coste laboral unitario, es lo que cuesta cada trabajador por unidad producida en la empresa. Por lo tanto entendemos que a mayor numero de horas de trabajo tenemos un coste unitario más alto, pero de manera contraria la productividad del trabajador disminuye. Es por ello que lo que se debe de hacer es, reducir las horas de trabajo para aumentar la productividad manteniendo el coste unitario. Esto supondría que los trabajadores siguieran viviendo al mismo nivel de vida, hubiese repartición de trabajo, y que las horas que ocuparan los otros trabajadores fueran más productivas, manteniendo el salario. En tal caso la empresa sale beneficiosa porque aumenta la productividad y no tiene perdidas sobre el coste laboral unitario, y los trabajadores ganan en calidad de vida.

## 10. FACTORES POSITIVOS DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA

La jornada laboral habitual entre la mayoría de trabajadores de este país es de una media de 40 horas semanales, en teoría, la realidad es bien distinta ya que esas teóricas 8 horas normalmente son ocho y media, nueve o más.

Es fácil pasar fuera de casa 12 o 13 horas, sentirse alejado de la familia y de los amigos, sentirse atrapado en una rutina que no nos permite hacer deporte, pensar o disfrutar del tiempo. En relación a esto nos gustaría mencionar que de las hipotéticas ocho horas, realmente somos productivos durante menos tiempo, es decir, realmente trabajamos una media de seis horas, y en el caso de que nuestra capacidad de concentramiento sea mayor, en esas dos horas hasta completar las ocho, nuestro rendimiento ha disminuido de manera relevante. Lo que debería permitirnos la jornada laboral es rendir de manera eficiente y satisfactoria, de tal manera que el beneficio sería tanto para el empresario como para el trabajador.

Las principales ventajas a modo genérico de una transformación de la jornada laboral serían los siguientes:

1. **Reducción del Desempleo.** Si las empresas se estructuraran en dos turnos laborales, permitiría la incorporación de mayor personal con el beneficio de reducir del desempleo. Esto implica que las leyes de reducción de la jornada laboral pueden funcionar como una herramienta para crear mayor cantidad de puestos de trabajo con la liberación de horas por parte de quienes pueden estar hoy sobre ocupados. Esto a su vez confluiría con un aumento del consumo privado, debido a que se tiene más tiempo libre. Un aumento del consumo supondría un gran beneficio para las empresas, ya que vería que la demanda de sus productos aumentaría de manera considerable. Es por ello que no solo reduce el desempleo si no que aumenta el consumo privado repercutiendo finalmente a un nivel macroeconómico.



2. **Vida familiar y Afectiva.** La reducción de la jornada laboral a 6 horas favorecería la cohesión y mejorar el desarrollo de la vida familiar, respetando el derecho de los hijos a crecer en un ambiente familiar con una mayor presencia de los padres en el hogar, y permitiendo a los padres participar activamente del crecimiento de sus hijos. En términos más generales, la reducción de la jornada laboral nos permitiría a todos equilibrar nuestra vida laboral con la afectiva, mediante el aumento de la satisfacción en los ejes principales de nuestra vida fuera del trabajo, como puede ser la pareja, la familia y los amigos.
3. **Avances tecnológicos.** Con la utilización de nuevas tecnologías (automatización industrial, telefonía, digitalización, fax, Internet, e-mail, etc.) las tareas en la mayoría de los ámbitos laborales se han simplificado enormemente, significando una considerable reducción de tiempo y esfuerzo para realizar tareas antes más largas y más costosas. La reducción de la jornada laboral debería ser, uno de los resultados más evidentes del avance en el desarrollo tecnológico. Sin embargo, esto no ha sido así, sino que ha sucedido todo lo contrario. La revolución industrial y por consiguiente el aumento de la tecnología dio a pensar que la jornada laboral se reduciría drásticamente, llegando incluso a pensar los autores de la época que llegaría un punto en el que el ser humano realmente viviría para vivir y no para trabajar. Si que es verdad que las máquinas han sustituido al ser humano en prácticamente todos los trabajos, sin embargo ahora los hombres manejan esas máquinas que les han sustituido previamente.
4. **Estudios y capacitación.** Todo aquel que trabaje 8 o más horas diarias y asuma el desafío de estudiar alguna carrera o curso se dará cuenta rápidamente de que el tiempo del que dispone es totalmente insuficiente para llevar a cabo una vida compatible entre estudio y trabajo. En muchos casos, los horarios de estudio y el trabajo se solapan entre ellos. La solapación de estas dos variables en muchos casos implica el abandono de los estudios o hacer sacrificios importantes para poder continuar. Por otro lado, también hemos de decir que de

la misma manera que cada vez es más difícil formarse, a su vez, también las actividades que tienen que desarrollar los empleados cada vez exigen una capacidad intelectual más adaptada y flexible en frente a las nuevas tecnologías, lo que implica una actualización constante del trabajador que en muchos casos no se permite por insuficiencia de tiempo. En definitiva, la necesidad de estar constantemente capacitado para no quedar desactualizado o fuera del mercado laboral cada vez es más tensa y para ello debemos formarnos.

5. **Incremento de la productividad.** Varios estudios y como hemos mencionado a lo largo del trabajo, el análisis el mercado laboral de siete países europeos, arrojó un resultado extraordinario y poco esperado: los países europeos con jornadas medias más cortas (Holanda, Alemania y Bélgica) presentaron mayor productividad por hora trabajada que el resto. Este estudio cambió la visión tradicional de una jornada laboral más extensa con una mayor productividad, demostrando que “existe una relación negativa entre ambos conceptos y, al trabajar más horas, se tiende a disminuir el aprovechamiento que se hace de cada una de ellas”. Así, se destacó que una mejora en la eficiencia (productividad) puede llevar a reducir la jornada de trabajo sin que se produzca una caída en la producción, sino incluso llegándola a aumentar.
6. **Recursos energéticos e impacto ambiental.** Tal y como hemos mencionado anteriormente la reducción laboral no solo intensificaría los momentos de trabajo, sino que maximizaría los recursos energéticos, disminuyendo significativamente el impacto ambiental, haciendo turnos de trabajo a su vez más cortos y mejorando a la contribución de recuperar el medio ambiente y hacer un consumo responsable de los recursos energéticos que necesitamos.
7. **Hacinamiento.** La posibilidad de reducir la jornada de trabajo, podría resolver núcleos de aglomeramiento laboral físico, además de abrir a nuevas posibilidades de capacitación. Significaría, por otro lado, la posibilidad de un uso más inteligente y eficiente del transporte público y privado en las zonas en donde se concentra la mayor actividad, favoreciendo enormemente la

desconcentración de la población, evitando la saturación del flujo de transporte en metros, trenes, avenidas y autopistas en las llamadas “horas punta”, acelerando y simplificando la movilidad de los ciudadanos, y disminuyendo a la vez el impacto ambiental del transporte privado.

8. **Motivación de los empleados**, la reducción de la jornada laboral provocará que los trabajadores vayan más motivados al trabajo ya que el tiempo será menos, y tendrán más tiempo para disfrutar del ocio y de la familia, llegando al día siguiente más motivado.
9. **Reducción del coste laboral unitario**, si la empresa aumenta la productividad por reducir la jornada de trabajo manteniendo el mismo sueldo, el coste laboral unitario se mantendrá ya que se producirá lo mismo, es por ello que la empresa reducirá indirectamente el coste laboral unitario.

De manera más precisa, más beneficios de la reducción de la jornada laboral serían los siguientes:

- Entre los importantes **beneficios sociales** que tendríamos de la reducción de la jornada laboral obtendríamos los siguientes rendimientos entre otros:
  1. Desaparecería la explotación de los trabajadores con empleos precarios porque no habría suficientes trabajadores para empleos permanentes.
  2. Desaparecería parte de la economía sumergida, ya que el exceso de demanda de trabajadores sobre la oferta no habría suficientes trabajadores ni para los empleos legales.
  3. Los empresarios invertirían en I+D por que ya sería rentable hacerlo a medida que sube el salario, y esa reducción de la oferta salarial no producirá paro sino que equilibrara la demanda a la baja.
  4. Implicaría evitar procesos de inmigración masiva como los actuales, ya que el trabajo se crearía aquí, además invirtiendo en I+D+i,

haciendo que los recursos, en concreto el capital humano cualificado, se pudiera aprovechar y sacar el máximo rendimiento de él.

- Entre los **beneficios económicos** destacaríamos los siguientes:
  1. Como hemos dicho en el punto anterior, el empleo se reduciría, consecuentemente y de manera contraria el empleo aumentaría, esto provocaría que los trabajadores cotizaran más, además habríamos eliminado parte de la economía sumergida, provocando a su vez un beneficio futuro para próximas generaciones, y propio para las generaciones actuales.
  2. Ahorraríamos más de la mitad de los subsidios por desempleo que se dan en la actualidad.
  3. Habiendo reducido el desempleo, el ahorro por parte de los subsidios por desempleo, nos permitiría invertir los recursos en nuevos ámbitos tales como: Sanidad, Educación, Justicia, I+D+i.
  4. Se facilitaría la incorporación de la mujer al mercado laboral, consiguiendo una mayor igualdad en el mercado laboral.
- Los **beneficios empresariales** empresariales que encontraríamos con la reducción de la jornada de trabajo son entre otros:
  1. En primer lugar y uno de los aspectos más comentados a lo largo de este apartado es la inversión en I+D+i. Invertir en investigación, desarrollo e innovación permitirá a las empresas ser más competitivas y crecer en el mercado, haciéndose un nombre importante en su ámbito sectorial.
  2. Reducir la jornada laboral producirá tener un mayor tiempo de ocio, un tiempo en el que los trabajadores consumirán y las empresas verán aumentados sus beneficios.

3. Los productos o servicios que generara la empresa serían de más calidad ya que el rendimiento de sus empleados y la gestión de este sería mucho mejor gracias a la capacidad de los empleados a no tener que estar durante tanto tiempo concentrados (pero el tiempo que lo estuvieran seria más equivalente durante toda la jornada laboral).

## 11. FACTORES NEGATIVOS DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA

Llegados a este punto del trabajo no tengo dudas que la reducción de la jornada es un logro laboral donde los beneficios superan a los perjuicios. Pero tenemos que valorar también las consecuencias negativas que podría tener una reducción de la jornada laboral. En tal punto nos encontramos que es mucho más difícil encontrar consecuencias negativas que positivas. Entre las negativas destacamos las siguiente:

1. El principal de ellos es que se **reducen los ingresos mensuales**, dado que una reducción de jornada también lleva aparejada una reducción de nómina, con lo cual menor poder adquisitivo. Esta claro que esto no debería ser así si tenemos en cuenta que la productividad de los trabajadores se mantiene, pero los empleadores no piensan de tal manera y no tienen en cuenta la productividad de cada uno de ellos, lo que comportara reducir el salario.
2. A raíz de lo anteriormente dicho (reducción de salarios) lo que también sucedería es que se **disminuirían los derechos consolidados por las cotizaciones**, dígame hipotético desempleo, o una baja producida por accidente o enfermedad.
3. Perder **parte de las comisiones y las propinas**. Los trabajadores que reciben una remuneración basada en propinas y comisiones, sin duda alguna que tendrán una reducción en sus ingresos, ya que el empleador no puede reducir el salario fijo que recibe el trabajador. Pero si el trabajo está sujeto a un tercero como en el caso de las propinas o a una contingencia como es el caso de una venta, el empleador no estará obligado a proyectar cuales serían los pagos que recibiría el trabajador por concepto de sus labores. Esto afectará económicamente a este tipo de trabajadores, quien en compensación a estos días en los que no recibirá ni propinas ni comisiones tendrá un día adicional de descanso para disfrutarlo de la manera que mejor le parezca.

4. Un **efecto rebote negativo**. La intención es que con las limitaciones de la jornada los empleadores contrataran una mayor cantidad de personal para poder cumplir con las nuevas regulaciones. Sin embargo, el efecto que puede ocurrir es que los empleadores prefieran sacrificar la producción y días de trabajo antes de contratar mas personal. En que se traduce eso en la práctica, en que los trabajadores que ahora tienen mas días de descanso ahora tienen menos productos para consumir en el mercado y menos lugares a los cuales asistir, porque la producción de los bienes de consumo ha disminuido.
5. **Menos formación**. Asegurar la jornada de trabajo implicaría una mayor repartición de empleo y que este estuviera al alcance de muchas más personas. Esto supondría una menor calificación de los empleados ya que no serian necesarios tantos requisitos académicos para poder optar a un trabajo. Esto podría suponer crear una mano de obra descalificada y que sucediera lo que pasó con la crisis de 2008, poca mano de obra cualificada y dificultades para encontrar empleo si se regenera la economía.
6. El **nivel de satisfacción** de algunos trabajadores disminuirá. La reducción de horas de trabajo como medida contra el desempleo para poder repartir mejor el empleo puede no ser aceptado por todos los trabajadores. Lo más seguro es que si reducimos las horas de trabajo se reduzca el sueldo (que no debería ser así), esto creará un descontento social puesto que nadie esta dispuesta a reducir su sueldo para que los demás trabajen.

## **12. VIABILIDAD EN ESPAÑA Y CONCLUSIONES**

Nuestro trabajo comenzó hablando sobre la historia de la jornada laboral y como hemos podido ver una vez finalizado el objeto de estudio, es que la tendencia habitual de la sociedad es finalmente que cada vez se reducen más la jornada laboral, todo y que ha sido una lucha constante entre empresarios y trabajadores. Todo y que antes el motivo era mejorar la calidad de vida y no la de crear empleo como queremos ahora. Hemos visto numerosos países y varias empresas en los que los resultados de reducir la jornada laboral han sido sumamente buenos. Se ha aumentado la productividad en las empresas y el nivel de satisfacción de los trabajadores ha mejorado notablemente. Sin duda alguna se llega a la conclusión de una productividad creciente y constante de que una reducción aumentaría.

Otro factor objeto de análisis fue la relación entre esperanza de vida y la jornada laboral. A raíz de haber analizado este apartado deducimos que la esperanza de vida aumenta conforme se reduce la jornada laboral. Se debe a que los riesgos y los esfuerzos han disminuido, y el aumento de la capacidad de descanso a favorecido a aumentarla. Además de las nuevas medidas en prevención de riesgos laborales han favorecido a que se incremente.

Se ha estudiado a su vez la relación entre tecnología y jornada laboral. Hoy por hoy discurrimos a decir que el efecto desplazamiento es mayor que el efecto compensación, puesto que la tecnología destruye más empleo del que crea. Los hechos son fácticos y los gráficos son concluyentes. En un principio se entendió que la tecnología mejoraría la calidad de vida, hoy en día sin duda la ha mejorado, pero consecuentemente ha destruido el empleo. Hace unos años se entendía que finalmente los humanos en un futuro podríamos vivir sin trabajar gracias a los avances tecnológicos. Finalmente no resulta ser así, sino que trabajamos junto a las máquinas el mismo número de horas y además destruyen empleo.



Mi conclusión finalmente, una vez estudiados y valorados todos los puntos y segmentos de este trabajo es que deberíamos implantar la reducción de la jornada laboral en España. Nos encontramos en un momento en el que es necesario hacer algo, llevar a cabo una medida importante contra el desempleo. Tenemos una tasa de paro que ronda el 21%, y esta tasa no es mas alta “gracias” a los trabajos sin contrato que hay hoy en día. Trabajos sin contratos que generan una gran precariedad, pero que a su vez favorecen a la volatilidad del mercado laboral.

Hemos de ser críticos a su vez (todo y estar a favor) con lo que queremos implantar. Una vez estudiando los diversos ámbitos llegamos a un punto en el que entendemos que sí debemos implantar la reducción de la jornada laboral. Debemos implantarla mediante una regulación legislativa que impulse a las empresas a implantarla, esto lo podemos hacer mediante bonificaciones o deducciones puesto que un ahorro en determinados ámbitos puede suponer posteriormente y a largo plazo que no se deban reducir los sueldos a los trabajadores. Se trata de una medida que debemos introducir paulatinamente, ya que debemos también influir sobre la mentalidad de los trabajadores. Es necesario que la sociedad en conjunto sea más empática. Para poderla implantar es necesario que los trabajadores hagan conciencia de que si se quiere progresar es necesario hacer un pequeño esfuerzo entre todos, la reducción de una parte mínima del salario, que posteriormente seguramente será aumentada y volverá a un nivel normal. Se llegará a un nivel normal de sueldos porque los beneficios que influyen directamente sobre la productividad de los trabajadores son inmensos. Además los trabajadores ganarán en calidad de vida, flexibilidad laboral y salud.

Nos encontramos en el eterno debate de “trabajar menos para trabajar todos” frente a “ganar menos para trabajar todos”. Además el cambio de mentalidad no debe solo provenir de los trabajadores (dominados normalmente por una mentalidad relacionada con el capitalismo salvaje en el que cada uno defiende lo suyo y le da igual lo que le suceda a los demás), sino también por los empresarios.

Los empresarios deberán aceptar que los sueldos se deben finalmente mantener, puesto que la productividad de los trabajadores no tan solo se mantendría sino que aumentaría.

Es por ello que entendemos que sí es viable en España, pero con políticas orientadas a la reducción de la jornada de trabajo y el cambio de mentalidad del conjunto de la sociedad española tanto de empresarios como de trabajadores. Tenemos que tener claro que la implantación de la reducción de la jornada laboral únicamente tendrá sentido si esta reducción sirve para crear empleo. Es decir que no por un efecto rebote, se reduzcan las jornadas, pero se realice el trabajo con el mismo número de trabajadores repartiendo entre ellos.

No menos importante es el hecho de que esta reducción de la jornada laboral vaya acompañada de medidas flexibilizadoras como pueden ser establecer una jornada continua, agrupar las jornadas laborales en 4 días, o el simple hecho de que los trabajadores escojan los días que mejor les vaya trabajar, siempre y cuando se respete la equidad e igualdad con todos los trabajadores.

Por último me gustaría mencionar que no tan solo es importante una regulación a nivel legislativo, sino que también es necesario que los sindicatos jueguen un papel importante en la reducción de la jornada laboral. Puesto que es a partir de la representación de los trabajadores que se tiene que hacer fuerza para no bajar los salarios, se debe negociar a nivel colectivo mediante la representación paritaria.

Es por ello que nos gustaría finalizar esta investigación diciendo SÍ a la implantación de la reducción de la jornada laboral, pero cuando llegamos a un punto en el que la flexibilidad laboral y la precariedad laboral mejore, puesto que debe ir acompañada de ello para que sea viable en España. El cambio de mentalidad juega un papel importante para implantar esta medida y a su vez el

estado debe ser en encargado de concienciar. Es por ello que necesitamos de una política intervencionista para poder implantar esta decisión.

### 13. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Anónimo. (26 Abril 2016). La idea de Slim de reducir la jornada ya se aplica. ¿Quieres saber las consecuencias?. *lainformación.com*. Recuperado de [http://noticias.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/la-idea-de-slim-de-reducir-la-jornada-ya-se-aplica-quieres-saber-las-consecuencias\\_QSzoKcyRpX3Z0IDfOVkjt6/](http://noticias.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/la-idea-de-slim-de-reducir-la-jornada-ya-se-aplica-quieres-saber-las-consecuencias_QSzoKcyRpX3Z0IDfOVkjt6/)
2. Anónimo. (18 Enero 2010). Las consecuencias laborales del aumento en la esperanza de vida. *Diario Ejecutiva*. Recuperado de <http://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/las-consecuencias-laborales-del-aumento-en-la-esperanza-de-vida>
3. Anónimo. (23 marzo 2016). El desempleo tecnológico. Recuperado de [https://es.wikipedia.org/wiki/Desempleo\\_tecnológico](https://es.wikipedia.org/wiki/Desempleo_tecnológico)
4. Anónimo. (27 Julio 2015). Sabías qué...; España fue el primer país de Europa que probó la jornada laboral de ocho horas?. *Historia de iberia vieja*. Recuperado de <http://www.historiadeiberiavieja.com/sabias-que/espana-fue-primer-pais-europa-aprobo-jornada-laboral-ocho-horas>
5. Anónimo. (12 Marzo 2016). *Jornada de ocho horas*. Recuperado de [https://es.wikipedia.org/wiki/Jornada\\_de\\_ocho\\_horas](https://es.wikipedia.org/wiki/Jornada_de_ocho_horas)
6. Anónimo. (2 enero 2016). *Reducción de la jornada de trabajo*. Recuperado de [https://es.wikipedia.org/wiki/Reducción\\_de\\_la\\_jornada\\_de\\_trabajo](https://es.wikipedia.org/wiki/Reducción_de_la_jornada_de_trabajo)
7. Anónimo. (13 junio 2014). Las condiciones laborales de los obreros en el siglo XIX. *Losojosdehipatia*. Recuperat de <http://losojosdehipatia.com.es/cultura/historia/las-condiciones-laborales-de-los-obreros-en-el-siglo-xix/>
8. Anónimo. (19 mayo 2015). Los países con una jornada laboral de menos de ¡40 horas semanales!. *JTblog*. Recuperado de <http://blog.jobandtalent.com/paises-trabajan-menos-de-40-horas-semanales/>
9. Sisternas, Pau. (9 Octubre 2014). ¿En qué países se trabaja menos?. *Republica*. Recuperado de <http://buscarempleo.republica.com/empleo-y-mas/en-que-paises-se-trabajan-menos-horas.html>
10. Anónimo. (15 abril 2014). La reducción de la jornada laboral se abre paso en Europa como bálsamo para le mercado de trabajo. *El Economista*. Recuperado de <http://www.eleconomista.es/economia/noticias/5708633/04/14/La-reduccion-de-la-jornada-laboral-se-abre-paso-en-Europa-como-balsamo-para-el-mercado-de-trabajo-.html>

11. Anónimo. (17 Abril 2016) *Semana laboral*. Recuperado de [https://es.wikipedia.org/wiki/Semana\\_laboral](https://es.wikipedia.org/wiki/Semana_laboral)
12. Aragón, Jorge; Cruces, Jesus; Martinez, Alicia; Rocha, Fernando. (2012). *El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España*. Recuperado de <http://www.lmayo.ccoo.es/nova/files/1018/TiempoTrabajo.pdf>
13. Banyuls, Josep. (2008-2009) *Economia Laboral*. Recuperado de <http://www.uv.es/ecolab/elab/0809ecolab-esq56c.pdf>
14. Castro, Carmen. (30 Abril 2013). Alternativas para una vida digna; Reparto del trabajo. *eldiario.es*. Recuperado de [http://www.eldiario.es/zonacritica/Alternativas-vida-digna-reparto-trabajo\\_6\\_127447268.html](http://www.eldiario.es/zonacritica/Alternativas-vida-digna-reparto-trabajo_6_127447268.html)
15. Carrasco, J. (29 abril 2014). Viejo debate en Europa: Suecia pone a prueba la jornada laboral de seis horas. *El periódico*. Recuperado de <http://www.elperiodico.com/es/noticias/economia/suecia-pone-prueba-reduccion-jornada-laboral-horas-3261395>
16. Gómez, José Manuel. (2013). *Evolución histórica de la jornada laboral en Europa y América*. Recuperado de <http://personal.us.es/josemgomez/documentos/Tiempo%20de%20trabajo.pdf>
17. Hernandez Núñez, Rafael (2001). *La reducción de jornada a 35 horas*. Recuperado de <https://ralpherns.files.wordpress.com/2011/05/la-reduccion-de-jornada-a-35-horas.pdf>
18. Jacques, Christian. (8 mayo 2002). Ofensiva ideológica en Francia contra las 35 horas; La derecha y la patronal achacan a la reducción de la jornada laboral todos los problemas económicos. *PorExperiencia.com*. Recuperado de <http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=23&pag=06&titulo=Ofensiva-ideologica-en-Francia-contra-las-35-horas>
19. León, Pablo. (26 Diciembre 2014). La felicidad de trabajar de ocho a tres; Una empresa de 9.000 empleados que ha instaurado la jornada intensiva constata su éxito. *El país*. Recuperado de [http://politica.elpais.com/politica/2014/12/26/actualidad/1419616033\\_794119.html](http://politica.elpais.com/politica/2014/12/26/actualidad/1419616033_794119.html)
20. Maestre, Antonio. (17 Noviembre 2013). Las huelgas que se ganaron en España. *La marea*. Recuperado de <http://www.lamarea.com/2013/11/17/las-huelgas-que-se-ganaron-en-espana/>

21. Mercader, Jesus. (2014). *Se busca...; El mercado de trabajo en España*. Recuperado de <https://books.google.es/books?id=4tI2AwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
22. Montañés, Antonio. (2011). *Productividad y empleo II; Tipos de jornada y productividad del trabajo*. Recuperado de [http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/OrganosConsultivos/ConsejoEconomicoSocialAragon/Areas/Publicaciones/PRODUCTIVIDAD\\_2.pdf](http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/OrganosConsultivos/ConsejoEconomicoSocialAragon/Areas/Publicaciones/PRODUCTIVIDAD_2.pdf)
23. Mounier, Emmanuel. (16 febrero 2012). Historia del movimiento obrero. [blogger.com](http://blogger.com). Recuperado de <http://historiadelmovimientoobrero.blogspot.com.es/2012/02/como-se-conquistaron-las-8-horas.html>
24. Navarro, Vicenç; Torres, Juan; Garzón, Alberto. (2011). *Hay alternativas; Propuestas para crear empleo y bienestar social en España*. Madrid: Sequitudo.
25. Picazo, Javier. (7 Octubre 2014). 5 Buenas razones para reducir la jornada laboral a 4 días semanales. *Idealista/News*. Recuperado de <http://www.idealista.com/news/finanzas/laboral/2014/10/07/731785-5-buenas-razones-para-reducir-la-jornada-laboral-a-4-dias-semanales>
26. Plata, Camilo. (15 Agosto 2014). Exposición Breve historia del derecho laboral [video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=VMzs7EypK0E>
27. Ramón Rallo, Juan. (2014). Contra la imposición de la jornada de 35 horas. *Libremercado*. Recuperado de <http://www.libremercado.com/2014-11-30/juan-ramon-rallo-contr-la-imposicion-de-la-jornada-de-35-horas-74150/>
28. Raventós, Daniel. (2017). *Las condiciones materiales de la libertad*. Recuperado de [https://books.google.es/books?id=Y0\\_R\\_1HTpQC&pg=PA151&dq=reducción+de+la+jornada+de+trabajo&hl=es&ei=CjCKTP2DMseGswaL78yFAG&sa=X&oi=book\\_result&ct=result#v=onepage&q=reducción%20de%20la%20jornada%20de%20trabajo&f=false](https://books.google.es/books?id=Y0_R_1HTpQC&pg=PA151&dq=reducción+de+la+jornada+de+trabajo&hl=es&ei=CjCKTP2DMseGswaL78yFAG&sa=X&oi=book_result&ct=result#v=onepage&q=reducción%20de%20la%20jornada%20de%20trabajo&f=false)
29. Santeliz, Jorge. (2012). Efectos de la reducción de la jornada de trabajo en la relación laboral. *monografias.com*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos61/reduccion-jornada-trabajo/reduccion-jornada-trabajo2.shtml#ixzz3zbyCLv23>

30. Tafunell, Xavier; Carreras, Albert. (2012). *Estadísticas históricas de España; Siglos XIX-XX*. Recuperado de [https://books.google.es/books?id=PTkf5Sh0Ay8C&pg=PA1190&lpg=PA1190&dq=jornada+laboral+s+XX&source=bl&ots=VHvf5Vbbbi&sig=NxaDC4XIbvGr3iYbJGGY\\_P9ZU2E&hl=es&sa=X&ved=0CB8Q6AEwADgKahUKEwi9i\\_3lhJ3JAhXLBBBoKHZoBDnE#v=onepage&q=jornada%20laboral%20s%20XX&f=false](https://books.google.es/books?id=PTkf5Sh0Ay8C&pg=PA1190&lpg=PA1190&dq=jornada+laboral+s+XX&source=bl&ots=VHvf5Vbbbi&sig=NxaDC4XIbvGr3iYbJGGY_P9ZU2E&hl=es&sa=X&ved=0CB8Q6AEwADgKahUKEwi9i_3lhJ3JAhXLBBBoKHZoBDnE#v=onepage&q=jornada%20laboral%20s%20XX&f=false)
31. Unime16. (22 Noviembre 2008). La lucha por la jornada de 8 horas [video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=vP2aa71c9sA>
32. Ventura, Borja. (17 Diciembre 2008). Cómo sería tu vida trabajando 65 horas). 20minutos. Recuperado de <http://www.20minutos.es/noticia/387682/0/trabajar/65/horas/>
33. Virgili, M.Teresa; Bastida, Benjamín. (1999) El reto del trabajo. Barcelona: Cristianisme i Justicia.